Gemeente Breda

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Breda.

Nr. 10338

1 februari

2016

68E Wijziging CAR/BUWO gemeente Breda

Bekendmaking
Burgemeester en wethouders van Breda maken bekend dat zij op 15 december 2015 de 68e wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Bredase Uitwerkingsovereenkomst (CAR/BUWO) hebben vastgesteld.
Inwerkingtreding
De 68 wijziging van de CAR/BUWO treedt in werking met ingang van:
Artikel I treedt in werking op de dag na de publicatie van dit collegebesluit en werkt terug:
voor de onderdelen A en B tot 1 juli 2015
voor de onderdelen C en D tot 1 maart 2015
Artikel II treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit en werkt terug tot 1 januari 2015.
Artikel III treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit en werkt terug tot 1 januari 2016
Artikel IV treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit en werkt terug tot 1 juli 2015.
Artikel V treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit en werkt terug tot 1 september 2015.

Rechtsmiddelen
Tegen het besluit tot vaststelling van de 68e wijziging van de CAR/BUWO is geen bezwaar of beroep mogelijk.
Tekst wijziging CAR/BUWO
Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Breda;

Gezien de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, kenmerk ECW-GO/U201500231, CvA/Loga 15/04, uitwerking van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015;

Gezien de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, kenmerk ECW-GO/U201500764, CvA/Loga 15/07, FLO-overgangsrecht: wijziging leeftijdsafhankelijke factoren;

Gezien de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, kenmerk ECW-GO/U201500965, CvA/Loga 15/09, nieuw hoofdstuk 3 CAR;

Gezien de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, kenmerk ECW-GO/U201501087, CvA/Loga 15/10, wijzigingen CAR-UWO i.v.m. wijzigingen Wet arbeid en zorg;

Gezien de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, kenmerk ECW-GO/U201501380, CvA/Loga 15/12, arbeidsvoorwaarden garantiebanen;

Gelet op het gestelde in de artikelen 147 en 160 van de Gemeentewet, waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van rechtspositieregelingen voor het gemeentelijke personeel en gewezen personeel wordt opgedragen aan het college;

Besluit:

Vast te stellen de navolgende (68e) wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Bredase Uitwerkingsovereenkomst (BUWO):

ARTIKEL I

A. Artikel 2:4, leden 1, 2 en 3, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. *De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.*
2. *Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.*
3. *Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.*

B. Onderaan de toelichting bij artikel 2:4 wordt de volgende tekst toegevoegd:

Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detacheringsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

C. Onderaan de toelichting bij artikel 6:2b wordt de volgende tekst toegevoegd:

Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen "vervallen" en "verjaren" die hierop van toepassing zijn.
Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid.
Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden 'gestuit'. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan 'beschikken' zoals geregeld in artikel 6:2:6, derde lid, UWO.

D. Artikel 10d:33, lid 3, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt

ARTIKEL II

A. Artikel 9b:22a, tweede lid, wordt vervangen door

2 De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739
22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

In de toelichting wordt de passage *'Stel dat op leeftijd…. € 10.000 is.'* vervangen door '*Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53-jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.'*

B. Artikel 9b:45a, tweede lid, wordt vervangen door

2 De leeftijdsafhankelijke factor bedraagt

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.279	33	0.434	48	0.677
19	0.287	34	0.447	49	0.697
20	0.296	35	0.461	50	0.718
21	0.305	36	0.475	51	0.739

22	0.314	37	0.489	52	0.762
23	0.323	38	0.504	53	0.785
24	0.333	39	0.519	54	0.808
25	0.343	40	0.534	55	0.832
26	0.353	41	0.550	56	0.857
27	0.364	42	0.567	57	0.883
28	0.375	43	0.584	58	0.909
29	0.386	44	0.601	59	0.937
30	0.398	45	0.619	60	0.965
31	0.409	46	0.638	61	0.994
32	0.422	47	0.657	62	1.024

In de toelichting wordt de passage *'Stel dat op leeftijd…. € 10.000 is.'* vervangen door '*Stel dat op de leeftijd van 62 jaar een bedrag gegenereerd moet zijn van € 10.000 (fictief bedrag). Om dit te bereiken moet, bij de rendementen die ABP verwacht op de leeftijd van 53 jaar een bedrag van € 7.850 gestort worden (€ 10.000 x 0,785). Als er op een later moment dan op 53- jarige wordt gestort, dan wordt het te storten bedrag ieder jaar hoger.*'

ARTIKEL III

A. <u>Aan artikel 1:1 worden de volgende begripsomschrijvingen toegevoegd op alfabetische volgorde met vernummering van de overige begripsomschrijvingen:</u>

salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
salaristoelagen: daartoe worden gerekend de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de ambtenaar zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend;
functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij hoofdstuk 3;
achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar;
functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;

In artikel 1:1 worden de begripsomschrijvingen '*betrekking*', *'functioneringstoelage'* en *'waarnemingstoelage'* geschrapt en wordt het begrip *'overwerk'* als volgt gewijzigd:
overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht boven de feitelijke arbeidsduur per week;

B. <u>Hoofdstuk 3 wordt, inclusief titel en toelichting, gewijzigd en komt als volgt te luiden:</u>

HOOFDSTUK 3 SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN
De toelichting aan het begin van het hoofdstuk luidt als volgt:
PREAMBULE
In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk, dat in werking is getreden op 1 januari 2016. De belangrijkste veranderingen waartoe het LOGA heeft besloten zijn:
Het integreren van de lokale bezoldigingsverordening in hoofdstuk 3 van de CAR;
Het niet langer hanteren van het begrip bezoldiging; en
Het laten vervallen van gedetailleerde aanwijzingen voor de uitvoering.
In het nieuwe begrip 'salaristoelagen' worden de toelagen opgesomd, die samen met het salaris tot 1 januari 2016 de oude 'bezoldiging' vormden. Met de introductie van 'salaristoelagen', kon afscheid worden genomen van het begrip 'bezoldiging', zonder dat de daaraan verbonden rechten en verplichtingen teniet zijn gegaan.
De begrippen die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn in artikel 1:1 nader omschreven.
Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Hoofdstuk 3 bevat een limitatieve opsomming van beloningselementen. Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat het college iets 'kan', heeft het college regelruimte.
Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde 'kan-bepalingen', als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken 'bandbreedte'.

Bij de kan-bepalingen (artikelen 3:14, 3:15, 3:20 en 3:22) heeft het college de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde al dan niet toe te passen (de ambtenaar kan er dus niet zondermeer rechten aan ontlenen) en áls dat het geval is, op welke wijze dat gebeurt.
Daarnaast bevat dit hoofdstuk 'bandbreedte-bepalingen', waar de ambtenaar wél rechten aan kan ontlenen. Ten aanzien van de bandbreedte-bepalingen hebben LOGA-partijen een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de 'bandbreedte' die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.
De keuze voor het toepassen van 'kan bepalingen' en de nadere invulling van de 'bandbreedte bepalingen', vormen samen met de bestaande beleidsregels met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen in dit hoofdstuk, het beloningsbeleid van de gemeente(lijke organisatie). Afspraken over het beloningsbeleid worden op werkgeversniveau gemaakt. Deze afspraken behoeven de instemming van het lokale Georganiseerd Overleg (GO).
Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat alle gemeenten een functiewaarderingssysteem hebben, aan de hand waarvan de functies worden beschreven. Gemeenten zijn vrij in de keuze van een functiewaarderingssysteem. In die organisaties waarin naast of in plaats van 'functies' wordt gesproken over 'rollen', worden die rollen overeenkomstig een functiewaarderingssysteem beschreven.
Met ingang van 1 januari 2016 is de oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996 komen te vervallen. Ambtenaren op wie deze regeling nog van toepassing was, zijn uiterlijk per 1 januari 2016 ingepast in de nieuwe structuur.

§ 1 Algemene bepalingen
Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. *Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.*
2. *Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.*
3. *Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.*

Artikel 3:1:0:1 Functiewaarderingssysteem
Het functiewaarderingssysteem als bedoeld in artikel 3:1 is de methode VBalans.
De methode VBalans, de op basis van deze methode beschreven generieke functiebeschrijvingen zoals vastgelegd in het Functieboek Gemeente Breda, en de daarbij behorende scores functiewaardering en de conversietabel zijn als bijlage bij deze regeling bijgevoegd.

Artikel 3:1:0:2 Toekenning generieke of specifieke functiebeschrijving en -waardering

1 *Voor alle nieuwe of gewijzigde functies waaraan nog geen generieke of specifieke functiebeschrijving uit het Functieboek Gemeente Breda is toegewezen beschrijft de leiding in een taakbeschrijving het doel van de functie en de benodigde resultaatgebieden, speelruimte, kennis en vaardigheden, contacten en competenties.*

2 *Na doorgesproken te zijn met de HRM-adviseur, wordt de eventueel aangepaste taakbeschrijving indien mogelijk doorgesproken met betreffende ambtenaar. De ambtenaar tekent de taakbeschrijving "voor gezien".*

3 *De HRM-adviseur koppelt voorlopig een generieke functiebeschrijving en de daarbij behorende functiewaardering aan de taakbeschrijving.*

4 *De betreffende leiding legt de taakbeschrijving en de daaraan voorlopig gekoppelde functiebeschrijving en functiewaardering voor aan de inpassingscommissie ter advisering.*

5

- A *De inpassingscommissie bestaat uit twee HRM-adviseurs en een lid van het CMT, niet zijnde hiërarchisch leidinggevende voor de betreffende functies, als voorzitter.*
- B *De inpassingscommissie komt zo vaak als nodig, maar minimaal 2 maal per jaar bijeen.*
- C *De inpassingscommissie hoort in ieder geval de leidinggevende die verantwoordelijk is voor het opstellen van de taakbeschrijving als bedoeld in lid 2. Daarnaast kan de inpassingscommissie andere bij de zaak betrokkenen horen.*
- D *De inpassingcommissie adviseert het college over de koppeling.*
- E *De zittingen van de inpassingscommissie zijn niet openbaar.*
- F *Indien door omstandigheden de Inpassingscommissie niet in staat is om tijdig (bijvoorbeeld openstellen vacature nieuwe functie) een advies aan het college uit te brengen kunnen de twee HRM-adviseurs een voorlopige indicatie van de inpassing afgeven.*

6 *Het college stelt de generieke functiebeschrijving vast op basis van de in lid 2 genoemde taakbeschrijving en het advies van de inpassingscommissie, en maakt het besluit bekend aan de betreffende ambtenaar of ambtenaren.*
7 *Indien het niet mogelijk blijkt voor een taakbeschrijving een generieke functiebeschrijving aan te wijzen zoals bedoeld in lid 5, adviseert de Human Capital Group of een andere voor VBalans gecertificeerde organisatie het college over het aanmaken van een nieuwe, generieke of specifieke functiebeschrijving.*
8 *Het college stelt een nieuwe, generieke of specifieke functieomschrijving en de bijbehorende waardering vast.*

Toelichting
De methode VBalans is het functiewaarderingssysteem dat Breda in 2012 heeft ingevoerd en waar alle bestaande functies in zijn ingepast.

Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen
1. *Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.*
2. *De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.*

Toelichting
Lid 1
In situaties waarin onduidelijk is of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn nalatigheid, bijvoorbeeld vanwege zijn fysieke of psychische gesteldheid, zal nader onderzoek plaats moeten vinden. De artikelen 7:13:1 en 7:13:2 vormen een nadere uitwerking van lid 1 in gevallen van arbeidsongeschiktheid.
Lid 2
De uitbetaling per maand geldt ongeacht de lengte van de maand.

§ 2 Salaris
Artikel 3:3 Vaststelling salaris
1. *Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.*
2. *Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.*

<u>Toelichting</u>
Lid 1
Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld aan de hand van de waardering van de functie op een van de periodieken van de functieschaal. De wijze waarop het salaris wordt vastgesteld kan in het beloningsbeleid nader worden uitgewerkt.
Het is mogelijk om functies op verschillend niveau in te vullen; bijvoorbeeld op junior-,medior- of seniorniveau. In dat geval gaat het om drie te onderscheiden functies met ieder een eigen functieschaal. Uitgangspunt is dat de functieschaal van begin tot eind wordt doorlopen. Uit dit artikel vloeit echter niet voort dat de ambtenaar bij aanvang in de functie noodzakelijkerwijs op het minimum van de salarisschaal dient te worden ingeschaald. Het college kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige functie een hoger salaris genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.
Lid 2
Deze lagere schaal, die lokaal ook wel wordt aangeduid als ‘aanloopschaal’, is bedoeld voor de ambtenaren die nog niet voldoende zijn gekwalificeerd voor de functie waarin zij zijn geplaatst. De periode die de ambtenaar in deze aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie gelden eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid, zodat de functie volledig en zelfstandig kan worden vervuld. Zodra dit het geval is dient de ambtenaar te worden ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.

Artikel 3:4 Salarisverhoging
1. *Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:*

a. *de ambtenaar functioneert voldoende;*
b. *de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;*
c. *er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling , zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.*

2. *Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.*
3. *Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.*
4. *In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.*

Toelichting
Lid 2
Het college heeft de mogelijkheid om – in afwijking van lid 1 – het toekennen van een periodiek afhankelijk te stellen van een periodieke beoordeling van het functioneren van de ambtenaar. De invoering en het gebruik van een systeem van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken vereist de instemming van de OR.
Lid 3
Het college heeft de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen. De toekenning van deze periodiek heeft, net als de reguliere periodiek, een blijvend karakter in tegenstelling tot de flexibele beloningen op grond van artikel 3:8 en 3:20.

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal
1. *Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.*
2. *In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.*
3. *In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.*
4. *In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.*

Toelichting
Lid 1
Uit deze bepaling vloeit voort dat een herwaardering van de functie, die leidt tot een lagere functieschaal, geen gevolgen heeft voor het salaris van degene die op het moment van herwaardering de functie vervult.
Lid 2
Instemming met herplaatsing in lager gewaardeerde functie met een bijbehorend lager salaris heeft voor ambtenaren die binnen 10 jaar de aow-gerechtigde leeftijd bereiken, bij een gelijkblijvende aanstellingsomvang, geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Een en ander is geregeld in artikel 3:5 van het Pensioenreglement.
Lid 4
Dit lid ziet op de situatie waarin een ambtenaar als gevolg van reorganisatie boventallig is geworden. Afwijking van het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt is mogelijk in de gevallen waarin het sociaalplan of –statuut voorziet in de mogelijkheid om een ambtenaar te
herplaatsen in een functie met een lager maximumsalaris en een evenredige aanpassing van zijn salaris.

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal
De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

Toelichting
Onder promotie wordt zowel de bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, als de overstap van de aanloopschaal (zoals geregeld in artikel 3:3 lid 2) naar de functieschaal verstaan. Een nadere uitwerking van deze bepaling kan op werkgeversniveau worden geregeld, waarbij het geldende beloningsbeleid als uitgangspunt dient.

Artikel 3:6:0:1

Bij een promotie als bedoeld in artikel 3:6 wordt de ambtenaar geplaatst in de naasthogere periodiek van de nieuwe schaal met toekenning van twee extra periodieken.

Toelichting
Overeenkomstig de toelichting bij artikel 3:6 is dit een nadere uitwerking op basis van het geldende beloningsbeleid.

Artikel 3:7 Uitloopschaal
Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

Toelichting
Uitloopschalen zijn uitsluitend toegestaan op basis van een ‘oude’ lokale regeling (in werking voor 1 januari 2016) en conform deze regeling. Indien de doorgroei in een uitloopschaal lokaal blijvend is geregeld, staat deze ook open voor ambtenaren die op of na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen.

§ 3 Salaristoelagen
Artikel 3:8 Functioneringstoelage
1. *Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.*
2. *De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.*
3. *De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.*

Toelichting
Dit artikel regelt de toelage als beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Noodzakelijke voorwaarde voor de toelage is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met extra periodieken, zoals geregeld in artikel 3:4 lid3, en/of een toelage op grond van artikel 3:20. Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.
De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 (beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.
Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld.
Lid 3
De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage
1 *Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel*
2. *De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.*
3. *De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.*

Toelichting
Lid 3
De arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat in de er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is.

Om gewenning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het college besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluiten worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. *Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.*
2. *Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.*
3. *Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.*

Toelichting

Lid 1

De ambtenaar heeft geen recht op een waarnemingstoelage als het waarnemen van de hogere functie een integraal onderdeel is van zijn functie, waarmee rekening is gehouden bij de beschrijving en waardering van die functie. Voorbeeld van een dergelijke situatie is de adjunct directeur die de directeur vervangt tijdens vakantie en kortdurende afwezigheid.

Lid 2 3

Met deze bepaling wordt beoogd dat de waarnemer – voor het deel van de functie dat wordt waargenomen – op het zelfde niveau wordt beloond als het geval zou zijn geweest indien hij/zij bij bevordering in de waar te nemen functie zou zijn aangesteld. Voor een juiste vaststelling van de toelage moet de betrokken ambtenaar volgens de bij de werkgever geldende regels – fictief – worden ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen. Het verschil tussen dat bedrag en het salaris van de ambtenaar wordt als waarnemingstoelage uitgekeerd. In het beloningsbeleid kan de toepassing van deze bepaling nader worden uitgewerkt.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. *De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:*
   - *maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%*
   - *maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%*
   - *zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%*
   - *zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%*
   Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.
2. *De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.*
3. *Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.*

Toelichting

Lid 1

Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op de ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is (artikel 4:3 t/m 4:7). Voor deze ambtenaar geldt als hoofdregel dat er een aanspraak op de toelage onregelmatige dienst bestaat over uren gewerkt tijdens onregelmatige werktijden. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op zaterdag, zondag en feestdagen(gehele etmaal) én op maandag t/m vrijdag buiten de periode van 8.00 uur tot 18.00 uur.

De toelage onregelmatige dienst kan zowel achteraf (op basis van het gerealiseerde rooster), als vooraf (op basis van het geplande rooster) worden toegekend.

Lid 3

Ingeroosterde uren waarover TOD wordt uitbetaald behoren tot de feitelijke arbeidsduur zoals omschreven in artikel 1:1 en vallen op die grond buiten de definitie van 'overwerk'.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. *De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.*
2. *De buitendagvenstertoelage bedraagt:*

- *50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;*
- *75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;*
- *100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.*

3. *De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage*

Toelichting
Er zijn twee situaties waarin een ambtenaar recht kan hebben op de buitendagvenstertoelage:
1. *De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die een dienstopdracht krijgt om buiten het dagvenster werkzaamheden te verrichten (artikel 4:2 lid 8) heeft recht op een buitendagvenstertoelage.*
2. *De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door de werkgever wordt aangewezen om beschikbaarheidsdiensten te verrichten ontvangt hiervoor een vergoeding op grond van artikel 3:13. Wordt de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende zijn beschikbaarheidsdienst dan ontvangt hij een buitendagvenstertoelage over de uren die hij heeft gewerkt buiten het dagvenster.*

De buitendagvenstertoelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. Daarnaast worden de buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd gecompenseerd. De ambtenaar maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen niet omgezet worden in vakantieverlof.

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst
1. *De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.*
2. *De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.*
3. *Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.*

Toelichting
Met deze toelage wordt het zich beschikbaar houden voor werk buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden beloond. Van beschikbaarheidsdienst die recht geeft op een toelage is sprake als het gaat om:
afgebakende periodes,
. *buiten de normale, voor de ambtenaar geldende werktijden, waarin de medewerker beschikbaar is om onvoorzien, op afroep werkzaamheden te verrichten.*

Afgebakende periodes: Sommige functies brengen met zich mee dat men er altijd rekening mee moet houden dat men voor werk wordt opgeroepen maar dat men zelden of nooit daadwerkelijk wordt opgeroepen. Denk hierbij aan de ICT-medewerker die 's nachts gebeld kan worden om het systeem te herstarten, of een beleidsmedewerker die onverwachte vragen van de raad moet beantwoorden. Hierbij gaat het om incidenten die bij het werk horen. De beschikbaarheidsdienst is voor onvoorziene maar niet-incidentele werkzaamheden. Daarom kent de Arbeidstijdenwet ook regels voor de beschikbaarheidsdienst. Deze kan op grond van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet alleen in beperkte omvang en gedurende afgebakende periodes worden opgelegd.
Buiten de normale voor de ambtenaar geldende werktijden: In sommige functies is de medewerker tijdens de vastgestelde werktijd bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden.In dat geval is er geen sprake van beschikbaarheidsdienst in de zin van dit artikel.
Beschikbaar zijn: Een medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft, is verplicht om gehoor te geven aan een oproep om werkzaamheden te verrichten. Het is niet noodzakelijk dat deze werkzaamheden op de werkplek worden verricht; in voorkomende gevallen kunnen de werkzaamheden ook vanuit huis worden verricht.
Ten aanzien van de vergoeding van de uren gedurende welke de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst – na een oproep daartoe – werkzaamheden heeft verricht, geldt het volgende:
- *De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens deze dienst gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage op grond van artikel 3:12.*

- *De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden heeft over alle tijdens deze dienst gewerkte uren recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18.*

3:13:0:1

1 *Indien een beschikbaarheidsdienst een volledige week wordt verricht wordt aan de ambtenaar 3,6 uur extra verlof toegekend.*

2 *Indien in een beschikbaarheidsdienstweek één of meer feestdagen vallen als bedoeld in artikel 4:2:1:0, 3e lid wordt 1,8 uur extra verlof toegekend.*

Toelichting

In aanvulling op artikel 3:13 CAR, waarin een financiële toelage voor de beschikbaarheidsdienst is geregeld, kent Breda een vergoeding in extra verlof. Strikt genomen is dit geen financiële beloning, maar voor de overzichtelijkheid van de vergoedingen bij beschikbaarheidsdiensten is deze verlofregeling hier aan hoofdstuk 3 CAR/BUWO toegevoegd.

Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Artikel 3:14:0:1 Inconveniëntentoelage

1 *Het college wijst functies aan, waarvoor een toelage in verband met verzwarende arbeidsomstandigheden kan worden toegekend.*

2 *Het college stelt de methode vast, op basis waarvan de hoogte van de toelage wordt bepaald.*

3 *De toelage bedraagt voor een fulltime medewerker maximaal € 100,- per maand.*

4 *Het in lid 3 vermelde bedrag wordt aangepast met de algemene salarisverhogingen voor ambtenaren.*

5 *Indien door omstandigheden, uitgezonderd ziekte vakantieverlof en compensatie ADV, de ambtenaar langer dan een maand geen of andere verzwarende arbeidsomstandigheden heeft, vervalt of wijzigt de toelage.*

6 *Dit artikel is niet van toepassing op die ambtenaren die op basis van artikel 3:14:0:2 recht hebben op een toelage.*

Toelichting

3:14 is een zogenaamde "kan-bepaling". Breda kent al langer een inconvenietentoelage. Deze regeling is hier ongewijzigd opgenomen. De methode, waar in het tweede lid naar verwezen wordt, is in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld en is te vinden bij de beleidsuitwerking van de CAR/BUWO onder nummer 40.

Artikel 3:14:0:2 Toelage sociaal rechercheur

1 *In verband met de extra risico's en de gevraagde extra persoonlijke inzet en flexibiliteit wordt aan de ambtenaar die is tewerkgesteld als sociaal rechercheur een vaste inconveniëntentoelage toegekend van 10% van zijn brutosalaris per maand.*

2 *De sociaal rechercheur heeft recht op een overwerkvergoeding conform artikel 3:18 wanneer deze bij wijze van dienstopdracht de verplichting krijgt opgelegd om meer dan het in de "Werktijdenregeling Sociaal Rechercheurs" vastgestelde aantal van 520 uren per 13 weken te overschrijden.*

3 *De in lid 1 genoemde toelage geldt uitsluitend, zolang en voor zover de ambtenaar daadwerkelijk is belast met de werkzaamheden van sociaal rechercheur en hierbij ook risico's loopt en extra inzet en flexibiliteit dient te leveren.*

Toelichting

De functie van sociaal rechercheur kent een specifieke extra dimensie die in de generieke functiebeschrijving niet voldoende tot uitdrukking komt. Daarom is een specifieke toelage voor sociaal rechercheurs opgenomen. Deels is dit een inconvenietentoelage en deels een overwerkvergoeding. Beide passen binnen het vernieuwde hoofdstuk 3 CAR. Voor de overzichtelijkheid zijn beide in één artikel beschreven.

Artikel 3:14:0:3 Inconvenietentoeslag afvalinzameling

Medewerkers afvalinzameling die in een wachtdienstregeling ingeroosterd zijn, geen opkomstplicht hebben en na een oproep daadwerkelijk zich binnen ½ uur zich melden op de afgesproken locatie ontvangen een inconvenietentoeslag van 45 euro netto.

Toelichting

Binnen Afvalservice gelden wachtdienstdiensten. Omdat de betreffende medewerkers geen opkomstplicht hebben ontvangen zij bij een daadwerkelijke opkomst buiten de normale werktijden een vergoeding.

Artikel 3:15 Garantietoelage
Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

Toelichting
Deze bepaling vormt de grondslag voor toelagen die door het college worden toegekend. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de functie van een ambtenaar als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld. Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningsperiode is verstreken. De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3, is geen garantietoelage in de zin van deze bepaling.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. *De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien*
   - *hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten*
     én
   - *met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.*
2. *Het eerste lid is niet van toepassing:*
   - *op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of*
   - *indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.*
3. *De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.*
4. *Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.*
5. *Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.*

Toelichting
Lid 1
De afbouwregeling heeft uitsluitend betrekking op de hier genoemde toelagen en niet op de andere in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen, vergoedingen of vormen van variabele beloning.

§ 4 Overige vergoedingen en uitkeringen
Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. *1. De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.*
2. *De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.*

Toelichting
Lid 1
Tot de genoemde taken worden ook de deelname aan opleiding en oefeningen gerekend.
Lid 2
Het betreft hier een standaardvergoeding, die bij stapeling van taken niet cumuleert.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. *De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.*
2. *De overwerkvergoeding bestaat uit:*
   a. *verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,*

b. *het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:*
   - *100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;*
   - *75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;*
   - *75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;*
   - *50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;*
   - *50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;*
   - *25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.*

3. *Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.*
4. *Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.*
5. *De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.*
6. *De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.*

Toelichting
Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de ambtenaar voor wie de bijzondere regeling voor de werktijden geldt. De bijzondere regeling voor de werktijden staat in de artikelen 4:3 tot en met 4:7.
Van overwerk kan ook sprake zijn tijdens de gebruikelijke kantooruren. Voorbeeld: een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 uur moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte overuren een overwerkvergoeding van 25%.

Artikel 3:18:0:1 Nadere regels overwerk
In geval van een zich plotseling voordoende noodzaak tot overwerk waarvoor ambtenaren, buiten het geval van een opgelegde verplichting om zich beschikbaar te houden, in hun vrije tijd worden opgeroepen, wordt een vergoeding toegekend van ten minste twee uur overwerk.
Deze minimumgarantie wordt niet toegekend indien de verplichting is opgelegd om zich beschikbaar te houden - wachtdienst - waarvoor een afzonderlijke vergoeding wordt gegeven en in welke omstandigheid een oproep voor het verrichten van overwerk verwacht kan worden.
Toelichting
Deze lokale aanvulling op artikel 3:18 zorgt ervoor dat medewerkers niet al te lichtvaardig plotseling worden opgeroepen, en in elk geval een redelijke vergoeding krijgen, ook als de oproep bij nader inzien slechts voor een beperkte tijd was. Deze aanvulling is analoog aan de regeling van de oproepkrachten.

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering
1. *De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.*
2. *De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.*
3. *Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.*

Toelichting
lid 2
De eindejaarsuitkering van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf januari van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet een geheel kalenderjaar in dienst zijn, wordt een eindejaarsuitkering betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

1. *Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.*
2. *Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.*
3. *Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR: en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOWgerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.*

Toelichting
Lid 1
Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum wordt uitgegaan van de al dan niet aansluitende tijd – in voltijd en/of deeltijd – doorgebracht in een dienstverband bij een (destijds) bij het ABP aangesloten werkgever. Het is niet noodzakelijk dat de betrokken ambtenaar destijds ook zelf ABP-deelnemer is geweest. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt niet mee, evenals onbetaalde baantjes, werkervaringsovereenkomsten of stages.
Lid 2
De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend op basis van het geldend salaris en de salaristoelagen naar rato over de maand waarin het jubileum valt. De ophoging met 8 % betreft de vakantietoelage die tot 1 januari 2017 tot de bezoldiging werd gerekend maar sindsdien is opgenomen in het IKB. Een ambtsjubileumgratificatie kan niet in alle gevallen onbelast worden uitgekeerd; aanbevolen wordt om dit bij de Belastingdienst na te gaan.
Lid 3
Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, of bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer. Alleen bij reorganisatie is gedeeltelijk ontslag mogelijk en kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend.

Artikel 3:19:0:1
Indien de ambtenaar 25 jaar, onderscheidenlijk 40 jaar in overheidsdienst heeft doorgebracht wordt een zilveren onderscheidenlijk een gouden draagspeld uitgereikt.

Artikel 3:19:0:2 Overgangsrecht ambtsjubileum
Medewerkers die binnen vijf jaar na het vervallen van artikel 3:5:1:2 (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel.

Toelichting
Tot en met 31 december 2015 kende de CAR/BUWO een ruimer andere definitie van de diensttijd die meetelt voor een ambtsjubileum. Mocht door toepassing van de oorspronkelijke definitie een medewerker (eerder) recht krijgen op een ambtsjubileumgratificatie dan op basis van artikel 3:19 dan wordt op basis van het overgangsrecht deze gratificatie eerder uitbetaald. Bij de invoering van hoofdstuk 3 is dit overgangsrecht op landelijk niveau binnen het LOGA afgesproken.
Artikel 3:5:2:2 luidde op 31 december 2015 als volgt:
Lid 1
Als tijd in een betrekking bij de overheid vervuld als bedoeld in doorgebracht in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, waaronder mede begrepen de N.V. Nederlandse Spoorwegen (tot 23 december 1992), de PTT (tot 1 januari 1992) en de voormalige N.V. Artillerie-Inrichtingen.
doorgebracht in dienst van de burgerlijke overheid van de landen Suriname (tot 25 november 1975) en de Nederlandse Antillen, de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuwe Guinea, het voormalige Nederlands-Indisch gouvernement en de voormalige zelfstandige gemeenschappen, ingesteld op voet van de artikelen 119, 121 en 123 van de Indische Staatsregeling.
doorgebracht in een andere betrekking genoemd in artikel 4, 1e lid van de Pensioenwet 1922, de artikelen B2 en B3 van de Algemeen burgerlijke pensioenwet 1966, of als overheidswerknemer doorgebracht als bedoeld in artikel 2.3 onder a van het Pensioenreglement van de Stg. Pensioenfonds ABP, alsmede die diensttijd doorgebracht in een betrekking indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking en uitbereiding ambtenaarschap in de zin van de Abp-wet (Stcrt 1994,98) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
doorgebracht in militaire of daarmede voor de toepassing van de CAR/BUWO gelijkgestelde dienst.
doorgebracht als volontair met een volledige dagtaak.

Lid 2
Van de in overheidsdienst doorgebrachte tijd blijft buiten aanmerking de tijd, welke gedurende een aaneengesloten periode van langer dan twee maanden buiten het genot van bezoldiging uit de betrekking is doorgebracht, behoudens:
voor zoveel gedurende die tijd militaire of daarmee voor de toepassing van de CAR/BUWO gelijkgestelde dienst werd verricht;
voor zoveel het tijd betreft, gedurende welke de betrokkene wegens ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn dienst te verrichten;
voor zoveel gedurende die tijd betrokkene op een zogenaamde kortverbandakte werkzaam is geweest in dienst van de Republiek Indonesië.
Lid 3
Indien de ambtenaar of arbeidscontractant 25 jaren, onderscheidenlijk 40 jaar in overheidsdienst heeft doorgebracht wordt een zilveren onderscheidenlijk een gouden draagspeld uitgereikt.

Artikel 3:19:0:3 Overgangsrecht afscheidsgratificatie
Medewerkers die binnen vijf jaar na het vervallen van artikel 3:5:1:1 (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een afscheidsgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de afscheidsgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel.

Toelichting
Binnen de gemeente Breda bestond tot en met 31 december 2015 een afscheidsgratificatie. Het overgangsrecht zoals in artikel 3:19:0:3 is vastgelegd is naar analogie van de binnen het LOGA afgesproken overgangsrecht bij een ambtsjubileumgratificatie.
Artikel 3:5:1:1 luidde op 31 december 2015 als volgt:
Artikel 3:5:1:1 Afscheidsgratificatie
Lid 1
Voor een afscheidsgratificatie komen in aanmerking de ambtenaren als bedoeld in artikel 1:1, 1e lid onder a alsmede arbeidscontractanten met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan op basis van artikel 2:5, 1e lid onder d, die de dienst verlaten met recht op een FPU-uitkering, een invaliditeitspensioen of een ouderdomspensioen.
Lid 2
De toekenning zal steeds samenvallen met het einde van de gemeentelijke loopbaan.
Lid 3
De afscheidsgratificatie beoogt een geldelijke uitdrukking te geven aan de gevoelens van waardering, welke bij de beëindiging van de loopbaan worden uitgesproken.
Lid 4
Als algemene richtlijn voor de bepaling van de gratificatie geldt: aantal jaren gemeentedienst maal 3/65 maal de bezoldiging per maand als bedoeld in artikel 3:1, 2e lid onder c.

Lid 5
Als gemeentedienst telt de tijd, welke zonder wezenlijke onderbreking in dienst van de gemeente is doorgebracht, waarbij het bepaalde ten aanzien van de ambtsjubileumgratificaties van overeenkomstige toepassing is.
Lid 6
De afscheidsgratificatie bij gedeeltelijk ontslag in verband met deeltijd ABP-Keuzepensioen, deeltijd FPU en bij herplaatsing in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt berekend overeenkomstig de proportionele ambtsjubileumgratificatie bij gedeeltelijk ontslag, als bedoeld in artikel 3:5:1, lid 2. De evenredige aanspraken op de afscheidsgratificatie worden bij het einde dienstverband bij de gemeente uitbetaald.
Lid 7
Bij overlijden van de ambtenaar wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner zo spoedig mogelijk de op de dag van overlijden geldende evenredige aanspraken op de afscheidsgratificatie uitbetaald.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

Toelichting
Dit artikel moet worden gezien in samenhang met artikel 3:8. Samen vormen deze artikelen de basis voor een variabel beloningsbeleid, waarmee het college bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers extra kan belonen. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn, en tot gevolg hebben dat de ambtenaar sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

Het tijdelijke karakter van de beloningselementen voorkomt dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen, en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend. Desgewenst kan het college besluiten om het geldbedrag in meerdere termijnen uit te keren.

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding.
Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Toelichting
Dit artikel laat onverlet dat binnen de daarin aangegeven begrenzing van de vergoeding OV (2e klasse), voor vergoeding van de overige kosten de 'Reisregeling binnenland'(BZK) wordt toegepast.

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering
1. *Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.*
2. *Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen — een overlijdensuitkering, die bestaat uit:*
   a. *driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met het individueel keuzebudget en de toegekende salaristoelagen;*
   b. *het resterende deel van het individueel keuzebudget over de periode van 1 januari tot en met de dag van overlijden.*
3. *Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.*

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
1. *Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.*
2. *De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden plus het resterende deel van het individueel keuzebudget.*
3. *Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.*
4. *Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.*

Toelichting
Nabestaanden van de ambtenaar die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijdt, krijgen deze overlijdensuitkering naast de overlijdensuitkering van artikel 3:23.
De hoogte van de uitkering is één jaarsalaris vermeerderd met het IKB en de salaristoelagen, waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode dient. Ziekte van de ambtenaar in die referteperiode, waarbij zijn salaris is gekort o.g.v. artikel 7:3 CAR, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering. Op jaarbasis wordt gerekend met het volledige salaris. Ook bij toepassing van lid 3 gelden de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode.

Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)
1. *De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.*

2. *De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.*
3. *Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.*

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

1. *De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.*
2. *De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.*
3. *De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.*
4. *De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.*

Toelichting
Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de ziektekosten, namelijk € 168 per jaar of € 296 per jaar. De maand december is de peildatum voor de beoordeling of de ambtenaar de lage of de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt. In de maand december wordt het salaris van de ambtenaar in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6.
Is het salaris van de ambtenaar in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de ambtenaar in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.

B. Artikel 15:1:22:2, 1^e^ lid wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 15:1:22:2 Incidentele dienstreizen

1. *Voor dienstreizen gemaakt door een ambtenaar, niet zijnde aangewezen als functioneel autogebruiker, heeft de ambtenaar recht op een vergoeding op declaratiebasis van de gemaakte reiskosten voor de tweede klasse.*

ARTIKEL IV

A. De toelichting op artikel 6:4 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Buitengewoon verlof
Artikel 6:4
Lid 1 Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWO; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWO zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen.
De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium 'onvoorzienbaarheid' en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij – als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.
Kraamverlof
Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een 'voorschot' te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo.

B. De toelichting op artikel 6:4:1a wordt gewijzigd en komt te luiden:

Langdurend zorgverlof
Artikel 6:4:1a
Algemeen Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoevendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.
Lid 1 Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.
Leden 2 tot en met 7 Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige bezoldiging, wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

C. De toelichting bij artikel 6:4:3 wordt gewijzigd en komt per 1 juli 2015 als volgt te luiden:

Kortdurend zorgverlof
Artikel 6:4:3
Algemeen.
Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo
Samenloop met andere verlofvormen De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.
Lid 1
In het eerste lid is bepaald dat een ambtenaar met een volledige betrekking ten hoogste 72 uur zorgverlof per jaar kan opnemen. Dit betekent dat ook de ambtenaar wiens aanstelling op grond van artikel 2:7a verruimd is naar maximaal 40 uur per week maximaal 72 uur per kalenderjaar zorgverlof kan opnemen.
Lid 2
In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.
Lid 3 en 4
In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

D. Artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Ouderschapsverlof
Artikel 6:5
1. *De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging.*
2. *Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:*
   schaal 1: 90%
   schaal 2: 85%

schaal 3: 80%
schaal 4: 70%
schaal 5: 60%
schaal 6 en hoger: 50%

3. *Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.*
4. *Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.*
5. *De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.*

E. De toelichting op artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt te luiden :

Algemeen
Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting op de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting op artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo). Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo.
In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn bezoldiging over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.
Lid 1 en 2
De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van de bezoldiging .
Lid 5
Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het college niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.

F. Artikel 6:5:1 komt te vervallen.

G. Artikel 6:5:3 komt te vervallen.

H. De toelichting bij artikel 6:7 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Artikel 6:7
Algemeen
Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3,3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.
Lid 1 en 2

De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van de volledige bezoldiging. Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.
Lid 3 en 4
De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de bezoldiging door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo). Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op de bezoldiging. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.
Ziekte voor zwangerschapsverlof Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.
Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan. Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

I. <u>De toelichting bij artikel 6:8 wordt gewijzigd en komt te luiden:</u>
Adoptie- en pleegzorgverlof
Artikel 6:8
Algemeen
Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565), Daarbij is geregeld dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.
Lid 2, 3 en 4
Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt de volledige bezoldiging door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op de bezoldiging.
Lid 5
Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden.
Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).

ARTIKEL V

A <u>Met ingang van 1 september 2015 wordt artikel 1:2c toegevoegd. Dit artikel komt als volgt te luiden:</u>
Aanstellingen op grond van de banenafspraak Artikel 1:2c

1. *In afwijking van artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b kan het college salarisschaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.*
2. *In afwijking van artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b kan het college vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minumumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.*
3. *Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 3:6, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering.*
4. *Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid, genoemde minimumbedrag voor de vakantietoelage.*
5. *Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 6a:7, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de levensloopbijdrage.*
6. *Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering het in artikel 3:6, eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.*
7. *Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de vakantietoelage het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.*
8. *Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de levensloopbijdrage het in artikel 6a:7 eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.*
9. *Indien het college voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het college deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.*

Toelichting op artikel 1:2c
Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Onder deze wet vallen: (1) Mensen met een WSW-indicatie; (2) Wajongers met arbeidsvermogen; (3) mensen met een WIW-baan of ID-baan; (4) mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de CAR-UWO het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdiencapaciteit of de loonwaarde. Deze mogelijkheid is beperkt tot de ambtenaren die onder de wettelijke omschrijving vallen van de doelgroepen (4) mensen die onder de Participatiewet vallen, en (2) Wajongers met arbeidsvermogen.
De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op www.car-uwo.nl .

B <u>Met ingang van 1 september 2015 wordt aan bijlage IIa het volgende toegevoegd:</u>
Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

ARTIKEL VI

Inwerkingtreding:

Artikel I treedt in werking op de dag na de publicatie van dit collegebesluit, met terugwerkende kracht:
voor de onderdelen A en B met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015
voor de onderdelen C en D met terugwerkende kracht tot 1 maart 2015
Artikel II treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.
Artikel III treedt in werking per 1 januari 2016
Artikel IV treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit, met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.
Artikel V treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit, met terugwerkende kracht tot 1 september 2015.

Aldus besloten in de vergadering van 15 december 2015

Het college van burgemeester en wethouders van Breda,
, burgemeester

, gemeentesecretaris